

Стрессоустойчивость педагога в условиях реформы образования

Семенова Надежда Игоревна, зам.директора по НМР, к.т.н.

Петрова Анастасия Валерьевна, педагог-психолог, учитель ОБЖ,

ГБОУ средняя школа №10 с углубленным изучением химии, Санкт-Петербург

*В любых делах при максимуме сложностей
Подход к проблеме все-таки один:
Желанье – это множество возможностей,
А нежеланье – множество причин.
Э.Асадов*

К настоящему моменту российская система образования вынуждена решать следующие глобальные проблемы [2]:

1) *кризис традиционной модели детства* – разрушаются привычные механизмы семейного воспитания; модель взрослости, предлагаемая родителями, не во всем подходит для детей; традиционная школа, опирающаяся на старые механизмы взросления, вынуждена искать новые опоры;

2) *утрата формальным образованием монополии на образование и социализацию* – государственная образовательная политика России практически не охватывает сферу неформального образования и социализации детей: медиасферу, Интернет, индустрию развлечений;

3) *разрушение корпуса всеобщих культурных образцов* – современное общество отказывается от признания «великих образцов», что приводит к дезориентации молодого поколения, а для школы создает серьезную проблему разработки критериев для отбора содержания образования;

4) *становление нового технологического уклада* – взаимодействие с усложняющимися технологическими средствами требует понимания инженерных основ современного мира, однако сегодняшнее содержание образования связывает технологичность лишь с основаниями естественных наук, делая школьное знание малоинтересным.

Предлагаемый государством пакет ключевых мер для решения вышеуказанных проблем влечет за собой новый этап модернизации отечественного образования. Однако достижение нового качества образовательных результатов, согласно действующему сценарию реформ, происходит преимущественно за счет формального изменения системы школьного образования, многократно увеличивая нагрузку на практически не обновляющийся педагогический корпус.

П.И.Калью в своей работе о сущностной характеристике здоровья привел 79 определений этого понятия, в частности описав здоровье как способность организма приспосабливаться к постоянным изменяющимся условиям внешней среды. Здесь необходимо заметить, что если таковых изменений слишком много в течение одного временного промежутка, адаптивные возможности организма резко снижаются.

Профессиональная деятельность педагога многофункциональна, требует непрерывной концентрации внимания и характеризуется огромной нагрузкой на психоэмоциональную сферу. Постоянная ответственность не только за образовательные результаты, но и за жизнь и здоровье детей приводит к повышенной утомляемости, снижению работоспособности и, как следствие, к профессиональному выгоранию.

Выгорание в профессии есть синдром физического и эмоционального истощения, включая развитие отрицательной самооценки, отрицательного отношения к работе и утрату понимания и сочувствия. Диагностировать наличие этого синдрома достаточно сложно, особенно на начальных стадиях. Даже если симптомы выгорания становятся уже очевидными, не каждый учитель способен признать это и согласиться на помощь со стороны психолога, коллег и администрации.

Стоит ли говорить о том, что любая реформа вносит в жизнь учителя дополнительные переживания. За последние пять лет в российском образовании:

- ✓ принят новый закон об образовании;
- ✓ апробированы и утверждены федеральные государственные образовательные стандарты начального и основного общего образования;
- ✓ произошло нормативное закрепление стандартов профессиональной деятельности для педагогов и руководителей, ориентированных на новые образовательные результаты;
- ✓ введены основанные на стандартах нового поколения системы аттестации, профессиональной экспертизы и оплаты труда.

Такое большое количество преобразований даже у опытного педагога создает угрозу неоправданных затрат времени и сил при отсутствии дополнительной оплаты, а главное – угрозу ощущения личной некомпетентности.

В период проведения реформ увеличиваются риски профессиональных деформаций педагога, среди которых основными являются [1]:

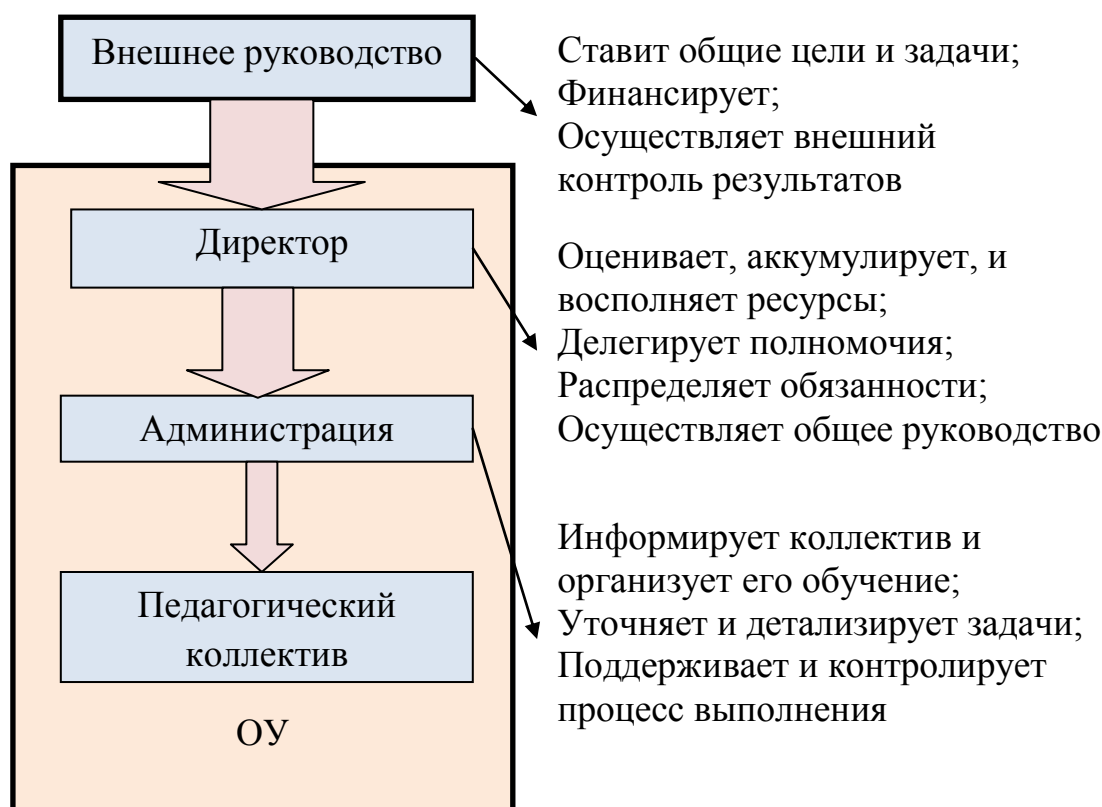
- затруднения, вызванные сложностью овладения теоретическими сведениями;
- затруднения в переживании изменения направленности, идеалов, мотивов профессиональной деятельности;

- недостаток опыта применения новых средств, методов, способов, приемов обучения и воспитания;
- необходимость коррекции личностных качеств, раскрытия креативных возможностей для «строительства» дальнейшей деятельности.

Во избежание резкого противостояния коллектива руководству и для сохранения здоровья работников нововведения в любой организации следует подготавливать в следующей последовательности:

информирование → обучение + мотивация → апробация + контроль.

СХЕМА ПРОВЕДЕНИЯ РЕФОРМЫ



Трудности любой реформы как нововведения, осуществляемого «сверху вниз», принимают на себя в первую очередь директор и администрация школы, которым приходится заниматься адаптацией рядовых членов коллектива к процессу реформирования образования.

Необходимо активное участие администрации школы во внешних семинарах и конференциях, проведение консультаций с узкими специалистами. Основную часть коллектива желательно информировать и обучать компактно на базе ОУ, преследуя исключительно практические цели и основываясь на деятельностном принципе, не позволяющем педагогу принимать роль стороннего наблюдателя и пафосного критика.

Нелишним также будет упомянуть о факторах, мотивирующих учителей к принятию тех или иных нововведений:

1) равнодушие к существующим проблемам администрации школы, ее личный авторитет и умение убеждать;

2) прямое и опосредованное финансовое стимулирование (премии, накопление баллов при оценке качества труда учителя и баллов для получения аттестации и т.д.);

3) улучшение процесса работы (техническое обеспечение кабинета, составление удобного расписания уроков и т.д.);

4) отклик администрации на личные просьбы учителя.

Для поддержания комфорта рабочей обстановки и повышения стрессоустойчивости педагогов в образовательном учреждении имеет смысл разработать систему комплексной поддержки работников [3] (пример подобной системы приведен ниже).

	<i>Индивидуальная работа</i>	<i>Коллективная работа</i>
<i>Психолог</i>	<ul style="list-style-type: none">– помощь в преодолении стрессов и профессиональных комплексов (методы релаксации, умение владеть своими эмоциями, создание программы личностного роста, развитие позитивной Я-концепции);– консультирование по поводу проблем обучения, поведения и межличностного взаимодействия обучающихся;– консультирование в ситуациях разрешения межличностных и межгрупповых конфликтов	<ul style="list-style-type: none">– подбор форм группового сопровождения (педагогическая студия, супервизия, профессиональный тренинг);– тестирование психологического климата коллектива;– проведение тренинга по выявлению источников негативных переживаний педагогов и способам снятия напряжения;– разработка и осуществление программы, направленной на развитие групповой сплоченности
<i>Методический совет ОУ</i>	<ul style="list-style-type: none">– помощь по изменению профессиональных установок в связи с введением ФГОС нового поколения;– сопровождение педагогической деятельности учителя	<ul style="list-style-type: none">– методическая поддержка творческих групп педагогов;– помощь при внедрении педагогических инноваций;– групповое сопровождение

	(комплементарная или вытесняющая модель);	(педагогическая студия, супервизия, профессиональный тренинг, школа молодого специалиста)
<i>Администрация</i>	<ul style="list-style-type: none"> – организация курсов повышения квалификации; – разработка системы поощрения педагогических кадров ОУ; – аттестационный коучинг 	<ul style="list-style-type: none"> – оптимизация рабочего процесса, в том числе оперативного обмена информацией; – организация «щадящего» контроля; – организация медицинских консультаций; – проведение педагогических советов в нестандартной форме

В указанную систему необходимо включить корпоративные мероприятия, не связанные напрямую с профессиональной деятельностью (выезды на природу, посещения театра, экскурсии, КВН, занятия фитнесом, «дни без галстука» и т.д.).

Стабильное использование системы комплексной поддержки приводит к реальному уменьшению

количества больничных листов в образовательном учреждении, оказывает влияние не только на улучшение климата в педагогическом коллективе, но и на повышение рейтинга ОУ среди жителей микрорайона.



Использованная литература:

1. Панова Н.В. Психолого-педагогические условия снижения рисков профессиональных деформаций педагога. – СПб.: СПб АППО, 2008.
2. Развитие сферы образования и социализации в РФ в среднесрочной перспективе. // Вопросы образования, № 1, 2012. С. 6- 59.

3. Семенова Н.И. Педагогическое сопровождение деятельности учителя как метод борьбы с синдромом профессионального выгорания. // Электр. журнал «Экстернат.РФ» <http://ext.spb.ru/index.php/2011-03-29-09-03-14/122-raznoe/2640-2013-04-05-09-20-20.html> (2013).